

北新集团建材股份有限公司

2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证北新集团建材股份有限公司（以下简称“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，激励公司核心员工诚信勤勉地开展工作，保障公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公正、公开、公平的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于本次激励计划所确定的所有激励对象，包括公司董事、高级管理人员、核心骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬与考核委员会负责领导和组织考核工作，并负责对激励对象进行考核。

五、绩效考评评价指标及标准

（一）公司层面业绩考核

本激励计划授予的限制性股票，分年度进行绩效考核并解除限售，每个会计年度考核一次，以达到公司业绩考核目标作为激励对象的解除限售条件。

首次及预留授予的限制性股票解除限售期业绩考核目标如表所示：

解除限售期	业绩考核目标
第一个解除限售期	2025 年较 2023 年扣非归母净利润复合增长率不低于 14.22%，且高于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2025 年扣非净资产收益率不低于 16.5%，且高于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2025 年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。
第二个解除限售期	2026 年较 2023 年扣非归母净利润复合增长率不低于 16.12%，且高于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2026 年扣非净资产收益率不低于 17.5%，且高于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2026 年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。
第三个解除限售期	2027 年较 2023 年扣非归母净利润复合增长率不低于 17.08%，且高于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2027 年扣非净资产收益率不低于 18.5%，且高于对标企业 75 分位值或同行业平均水平；2027 年经济增加值改善值 $\Delta EVA > 0$ 。

注：1. 上述“扣非归母净利润”“扣非净资产收益率”指标的计算以归属于母公司股东所有者的扣除非经常性损益后的净利润作为计算依据。

2. 在计算“扣非净资产收益率”指标时，应剔除会计政策变更、公司持有资产因公允价值计量方法变更以及其他权益工具投资公允价值变动对净资产的影响。

3. 在股权激励计划有效期内，若公司发生发行股份融资、发行股份收购资产、可转债转股等行为，则新增加的净资产及该等净资产产生的净利润不列入考核计算范围。

除以上业绩考核目标外，各考核年度公司还需完成上级单位下达的科技创新任务目标。各考核年度控股股东下达的北新建材年度经营业绩考核责任书得分在 80 分以下的，考核当年对应比例的限制性股票不得解除限售。

（二）解除限售考核对标企业

北新建材为石膏板、轻钢龙骨、防水材料、涂料等建筑材料制造企业，以公司的业务类型等方面作为标准，筛选出 20 家上市公司作为对标企业，具体如下：

证券代码	证券简称	证券代码	证券简称
600801.SH	华新水泥	002302.SZ	西部建设
002080.SZ	中材科技	002088.SZ	鲁阳节能
002271.SZ	东方雨虹	600586.SH	金晶科技
601636.SH	旗滨集团	002392.SZ	北京利尔
000012.SZ	南玻A	002641.SZ	公元股份
002372.SZ	伟星新材	605158.SH	华达新材
000935.SZ	四川双马	002791.SZ	坚朗五金
003012.SZ	东鹏控股	603737.SH	三棵树
002233.SZ	塔牌集团	COD.L	SAINT-GOBAIN
002043.SZ	兔宝宝	4612.T	NIPPON PAINT HOLDINGS

注：在年度考核过程中，同行业或对标企业样本若出现主营业务发生重大变化或出现偏离幅度过大的样本极值（净利润增长率超过 100%），则将由公司董事会会在年终考核时剔除相关样本。同行业指中信行业一级“建材”上市公司（不含北新建材和考核年度当年新上市公司样本数据）。

（三）业务单元及子公司层面绩效考核

激励对象当年实际可解除限售的额度与其所属业务单元及子公司考核年度的业绩完成比例挂钩，根据各业务单元及子公司的业绩完成情况设置不同的业务单元及子公司层面的解除限售比例（X），具体见下表：

考核结果	高于年度考核目标值	低于年度考核目标值，但大于 0	小于 0
解除限售比例 (X)	100%	实际完成值/年度考核目标值×100%	0%

（四）个人层面绩效考核

激励对象个人考核按照公司《2024 年限制性股票激励计划实施考核管理办法》及公司内部发布的对各类激励对象的考核办法分年进行考核，并依照考核结果来确定当年度的解除限售比例（Y），个人当年实际可解除限售额度=个人当年计划解除限售额度×业务单元及子公司层面的解除限售比例（X）×个人层面解除限售比例（Y）。

激励对象的绩效评价结果划分为优秀、良好、称职、基本称职、不称职，考核评价表适用于考核对象，届时根据下表确定激励对象的解除限售比例：

绩效评价结果	优秀	良好	称职	基本称职	不称职
解除限售比例（Y）	100%		80%	0%	

因公司层面业绩考核、业务单元及子公司层面绩效考核或激励对象个人层面考核导致激励对象当期全部或部分未能解除限售的限制性股票，不得解除限售或递延至下期解除限售，由公司按照授予价格与回购时股票市场价格（审议回购的董事会决议公告前1个交易日公司标的股票交易均价）孰低值回购。

六、考核期间与次数

激励对象解除限售时业绩考核年度分别为2025年度、2026年度、2027年度，实施期间每年度考核一次。

七、考核程序

（一）公司人力资源部在董事会薪酬与考核委员会的指导下负责具体的考核工作，保存考核结果，并在此基础上形成绩效考核报告提交董事会薪酬与考核委员会。

（二）董事会薪酬与考核委员会根据考核报告确定被激励对象的可解除限售资格及数量。

八、考核结果的反馈及应用

（一）考核结果反馈与申诉

1. 被考核者有权了解自己的考核结果，薪酬与考核委员会应当在考核结束后5个工作日内向被考核者通知考核结果。

2. 如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的5个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提出申诉，薪酬与考核委员会需在10个工作日内进行复核并确定最终考核结果。

3. 考核结果作为限制性股票解除限售的依据。

（二）考核结果归档

考核结束后，考核结果作为保密资料归档保存，保存期限不少于5年。

九、附则

本办法由公司董事会负责制订、解释及修改，公司股东大会审议通过后生效。

北新集团建材股份有限公司
董事会

2024年12月31日